



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en Docentes de Instituciones
Educativas de la Ciudad de Trujillo”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Franco Natividad, Grecia Fiorella (ORCID: 0000-0002-9665-7239)

ASESOR:

Dra. Aguilar Armas, Mercedes (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

*A mi familia, por las constantes enseñanzas
brindadas que constituyen el soporte para mi
desarrollo.*

*A mi hijo, por ser quien me motiva a seguir
avanzando en las distintas áreas de mi vida,
planteándome metas y esforzándome por
cumplirlos; quien impulsa mis ganas de aprender y
desarrollarme integralmente.*

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

A Dios, el padre todopoderoso que acompaña mi caminar brindándome la fortaleza y calma en momentos de dificultad.

A mis padres, por el apoyo incondicional en mi carrera profesional y las lecciones impartidas en el proceso.

A mi asesora, la Dra. Mercedes Aguilar Armas por la dedicación demostrada en aula, por su paciencia y confianza depositada.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y su compromiso con el aprendizaje de los estudiantes, por ser el ejemplo de muchos gracias a su entrega en la labor como psicólogos.

LA AUTORA

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Aguilar Armas, Mercedes

PRESIDENTE



Mg. Calderón Valderrama, Candy

SECRETARIO



Mg. Cárdenas Vásquez, Vanessa

VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Franco Natividad, Grecia Fiorella con DNI N° 75261227, siguiendo con lo estipulado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, procedo a declarar bajo juramento que toda la documentación presentada cumple con los criterios de veracidad y autenticidad. Así también, declaro que todos los datos e información que se presenta son auténticos y veraces. Por ende, asumiré la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión ya sea de los documentos como de información aportada, por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de Setiembre del 2019

FRANCO NATIVIDAD, GRECIA FIORELLA

DNI: 75261227

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Con el propósito de respetar la normativa de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, hago presente la investigación “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo”. La misma que pongo a su disposición, esperando cumplir con todos los requerimientos solicitados para la aprobación de la obtención del título Profesional de Licenciados en Psicología.

Trujillo, 30 de Setiembre, 2019

Franco Natividad, Grecia Fiorella

DNI: 75261227

ÍNDICE

Carátula	¡Error! Marcador no definido.
Páginas preliminares	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	¡Error! Marcador no definido.
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
II. Método	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. operacionalización de variables	19
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	27
III. Resultados	28
IV. Discusión	34
V. Conclusiones	37
VI. Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	9
Tabla 2	Estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico	17
Tabla 3	Estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional	18
Tabla 4	Correlación entre la dimensión aceptación/control con las dimensiones de compromiso organizacional	19
Tabla 5	Correlación entre la dimensión vínculos con las dimensiones de compromiso organizacional	20
Tabla 6	Correlación entre la dimensión proyectos con las dimensiones de compromiso organizacional	21
Tabla 7	Correlación entre la dimensión autonomía con las dimensiones de compromiso organizacional	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo el objetivo de encontrar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en 250 docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo. De nivel correlacional, de tipo sustantivo y diseño descriptivo transversal. Se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de María Casullo, la cual consta de 4 dimensiones tales como aceptación/ control de situaciones, vínculos psicosociales, autonomía y proyectos; y, la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Finalmente, los resultados obtenidos bajo el análisis estadístico de correlación Rho de Spearman ($p=0.008$) indican que existe relación directa y con un tamaño de efecto pequeño entre la dimensión aceptación/control de situaciones y el componente afectivo del compromiso organizacional, ello con un índice de significancia de .189; además, respecto a vínculos psicosociales se encontró un índice .253 y de .215, lo cual indica significancia pese al efecto pequeño con el componente afectivo y normativo respectivamente; una correlación de .277 entre la dimensión proyectos y compromiso afectivo, de .178 entre esta misma dimensión y el componente de continuidad y, .153 con compromiso normativo; por último, se encontró también correlación entre la dimensión autonomía y el componente afectivo, con un índice .208.

Palabras claves: Bienestar psicológico, compromiso organizacional, correlación.

ABSTRACT

The present research was carried out with the purpose of finding the relationship between the psychological well-being and the organizational commitment in the teachers of the educational institutions of the city of Trujillo. Correlational level, substantive type and transversal descriptive design. The Psychological Well-being Scale of María Casullo was used, which consists of 4 dimensions such as acceptance / control of situations, psychosocial links, autonomy and projects; and, the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale. Finally, the results obtained under the statistical analysis of Spearman's Rho correlation ($p = 0.008$) indicate that there is a direct relationship with a small effect size between the dimension acceptance / control of situations and the affective component of the organizational commitment, with a significance index of .189; In addition, with respect to psychosocial links, an index of .253 and .215 was found, which indicates significance despite the small effect with the affective and normative component respectively; a correlation of .277 between the projects and affective commitment dimension, of .178 between this same dimension and the continuity component and, .153 with normative commitment; finally, a correlation was also found between the autonomy dimension and the affective component, with an index .208.

Keywords: Psychological well-being, organizational commitment, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, nuestro país ha sido víctima de innumerables cuestionamientos acerca de la labor del docente peruano, en la cual se opta por señalar al profesorado como el ente responsable del actual déficit académico, ello debido a que es el docente quien está a cargo del desarrollo del conocimiento pedagógico en las nuevas generaciones. Tal grado de presión ejercido por la demanda educativa evidentemente impacta en el desenvolvimiento que el profesional tenga dentro de la organización a la que pertenece; en este sentido, como refiere Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló (2007) es el bienestar psicológico el que surge como mediador entre el estado de equilibrio en el plano laboral y la problemática vivenciada dentro del mismo, esto nos lleva a observar cómo aquellos que gozan de un mayor bienestar de índole psicológico transmiten dinamismo en su actuar, afrontando demandas internas y externas de forma positiva y evidenciando un claro interés en cada labor, lo cual es característica principal del compromiso que se tiene con la organización.

En relación a ello, encontramos hoy por hoy un notorio desinterés que va desde la elección de la docencia como profesión, hasta la evidente actitud apática en lo que a capacitaciones se refiere (Choque, Salazar, Quispe & Contreras, 2015). Es así que surgen diversas interrogantes que nos llevan a pensar en qué es lo que puede estar influyendo en el comportamiento del docente, cuáles son los factores que podrían estar repercutiendo en el bajo nivel de compromiso con su labor. Como menciona Ruiz de Alba (2013) existe un componente afectivo dentro del proceso que implica el ser parte de una organización, lo cual es causante de la aparición del sentido de pertenencia, basado en vínculos sanos previamente establecidos; en este sentido, podríamos inferir que un docente con vocación, será capaz de evidenciar una mayor motivación interna y externa la cual se verá reflejada en la actitud hacia los estudiantes, así como también en un mayor compromiso.

Según investigaciones realizadas en Perú en el 2015, el 87% de las organizaciones considera a la falta de compromiso como el problema principal, considerándose al 66% de trabajadores como abrumados respecto al ambiente laboral y procesos del trabajo

(Gestión, 2015). Los docentes no son la excepción en esta problemática, dado que como menciona Choque, Salazar, Quispe y Contreras (2015) cada vez existe menos interés por parte de éstos de ejercer de forma adecuada su profesión; como producto de ello el 42,1% de docentes no desean que sus hijos elijan la misma carrera, disminuyendo así su valoración social.

En los últimos años, entre el 2009 y el 2015 según menciona el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), nuestro país evidencia un crecimiento en lo que respecta a las competencias académicas de los estudiantes, sin embargo deja entrever aún el déficit en el sistema educativo, puesto que pese a la mejora aún no se alcanzan los estándares del nivel educativo básico. Ello se ve reflejado en los resultados obtenidos por PISA en el 2015 (MINEDU, 2017), en donde se demuestra que el 58% de la población estudiantil posee un nivel inferior al esperado. En relación a ello, Choque et al. (2015) explica el déficit de la calidad estudiantil con la escasa capacidad de la plana docente, puesto señala que el 50% del profesorado proviene de aquellos que obtuvieron un bajo rendimiento en las pruebas de selección.

Frente a ello, se hace necesaria la búsqueda de respuestas que contribuyan a entender el porqué de la existencia de esta problemática, si como sabemos el docente por vocación es quien debe impulsar el aprendizaje y asimismo llegar a tener un bienestar psicológico que le permita sentirse realizado tanto en el plano social, familiar y laboral, que finalmente contribuya a manifestar un compromiso más sólido.

Diversos investigadores a nivel nacional e internacional han tomado la problemática aquí presentada, realizando estudios que arrojan datos relevantes. Tal es el caso de Pérez (2017), quien realizó un estudio para determinar la correlación entre la variable bienestar psicológico y compromiso organizacional en la población docente del distrito de los olivos- Lima, evaluando a 105 docentes y se utilizando la Escala de Bienestar psicológico de Sánchez Cánovas y la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen; siendo sometidos los resultados a un análisis de correlación Rho de Spearman ($p=0,008$), encontrando así una vinculación altamente significativa entre la primera variable bienestar psicológico con el compromiso afectivo, ello con un índice de .296, y asimismo con un índice de .277 se obtuvo relación con el componente de continuidad.

Escobedo (2017), por su parte orientó su trabajo en determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de La Libertad, para lo cual trabajó con una muestra de 152 colaboradores; en cuanto a la recopilación de información utilizó la escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas y la escala de Compromiso Organizacional de Carmen Córdova, donde los resultados muestran que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) entre el Bienestar Psicológico y el Compromiso organizacional, como también se halló un nivel regular de bienestar y un nivel regular bajo del compromiso.

Asimismo, Aragón y Bazán (2017) por su parte elaboraron una investigación “Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obas SRL del distrito de Trujillo”, de tipo correlacional de diseño no experimental para lo cual contó con una población de 38 trabajadores en los resultados obtenidos se demostró una correlación positiva alta significativa entre la calidad de vida laboral con el comportamiento organizacional.

Mori (2015) realizó una investigación con el fin de determinar si hay una relación entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del programa Cuna Más, bajo un diseño de tipo descriptivo correlacional la cual tuvo una población de 100 trabajadores y se decidió trabajar con toda la población dentro de los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva débil entre las variables investigadas y que estadísticamente no es significativo porque .048 es mayor que .01.

Huarca y Ruiz (2016), realizaron una investigación para descubrir el vínculo existente entre la variable satisfacción laboral y el bienestar psicológico en obreros de empresas mineras de Arequipa. El tipo de investigación que utilizaron fue descriptivo y correlacional y el diseño no experimental transaccional, donde se trabajó con 150 colaboradores de la empresa A&D Ingenieros y Supermix S.A.C en edades de 18 a 65 años, en los resultados que se obtuvieron demuestran que existe una relación significativa positiva entre ambas variables estudiadas.

Por otro lado, Leal, Dávila y Valdivia (2014) realizaron una investigación enfocada en la variable bienestar psicológico, las prácticas docentes motivacionales orientadas al

aprendizaje y el clima motivacional, todo ello desde la percepción del docente y alumnos, para ello trabajó con 46 docentes y un total de 1266 estudiantes, en la ciudad de Iquique, ubicada en Chile. Como parte de la recolección de datos hizo uso de dos pruebas como es el cuestionario de clima motivacional de clase de Tapia y Fernández y, la escala de bienestar psicológico en la adaptación de Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno y Gallardo. En el análisis de sus resultados encontró una relación significativa y directa con un índice .61 entre el bienestar psicológico y las prácticas docentes motivacionales; sin embargo, no se encontraron los mismos resultados respecto al vínculo entre las prácticas docentes y el clima motivacional, ni tampoco entre el bienestar psicológico y el clima motivacional.

El bienestar psicológico ha sido por años objeto de estudio de un sin número de autores que, desde distintos enfoques buscan una definición y explicación que permita un aprendizaje del mismo como parte al crecimiento personal. En este proceso encontramos definiciones que la conceptualizan relacionándola de forma inherente con satisfacción (Bradburn, 1969), o en otros casos la relacionan en términos de felicidad, refiriendo que es el producto de la adaptación a aquellos eventos estresantes propios de la vida misma (Castro, 2009). Por su parte, Ryff y Keyes (1995) le dan el nombre de bienestar eudaimónico, alegando que es la potencialización que las personas realizan de sus capacidades para otorgarle sentido a la vida; es con este concepto que se empieza a distinguir entre bienestar subjetivo, centrado en los afectos y satisfacción, y bienestar psicológico el cual se centra en el desarrollo personal, siendo el constructo positivo que brinda sentido a la vida y a la manera de enfrentarse a ella (García-Viniegras & González, 2000).

Ryff (1989), en la misma línea, plantea un enfoque multidimensional que rompe el esquema de polaridad de afecto positivo y negativo tan criticados por la autora, incluyendo componentes como la autoaceptación, la capacidad para el manejo efectivo del medio, el buen establecimiento de vínculos, los propósitos y significado de la vida, el desarrollo personal y, la autodeterminación (Ryff & Keyes, 1995).

Posteriormente, Casullo y Castro (2000) definen al bienestar psicológico en cinco dimensiones:

- Aceptación/Control de situaciones: Referida a la aceptación de los aspectos positivos y negativos de sí mismo, lo cual contribuye a la sensación de autocompetencia, siendo capaz de modificar contextos según las necesidades e interés de la persona; le brinda un mayor control de las situaciones y de sí mismo.
- Vínculos psicosociales: Entendida como la capacidad para establecer óptimas relaciones en el plano social, las cuales están basadas en la confianza y el afecto hacia los demás, evitando de esta manera el aislamiento y/o frustración.
- Autonomía: Esta dimensión hace referencia a la capacidad para tomar decisiones, ser asertivo y confiar en el juicio propio.
- Proyectos: Hace referencia a la capacidad para plantearse metas, y de esta manera otorgarle sentido a la vida.

Casullo (2002), resume entonces las teorías planteadas conceptualizando al bienestar psicológico como aquella percepción que puede tener una persona de su propia vida basándose en los logros alcanzados, además del grado de satisfacción producto de lo que hizo, hace o puede hacer.

Por otro lado, respecto al compromiso organizacional Meyer y Allen (1991) refieren que es aquella condición de corte psicológica producto de la relación entre el trabajador y la organización en la que labora.

Asimismo, Chiavenato (2004) define esta variable como la voluntad propia que el trabajador tiene en relación a la organización, lo cual genera su compromiso y esfuerzo en la búsqueda de dicho lugar.

Meyer y Allen (1997) por su parte, al analizar las diversas investigaciones sobre la temática propusieron el “Modelo de los tres factores”, compuesto por tres dimensiones las cuales conceptualizan de forma integral el término compromiso: Afectiva, Continuidad y Normativa.

- Compromiso Afectivo: Se entiende como el vínculo de tipo emocional que los trabajadores entablan con la organización en la que laboran, ello como producto de la satisfacción que genera ésta por cubrir sus necesidades y expectativas, lo cual a

su vez contribuye con el deseo de permanencia en la organización. Según Meyer, Allen y Smith (1993), los trabajadores que mantienen un lazo afectivo con la organización llegan a sentir orgullo de la misma, por lo que su permanencia obedece al deseo que sienten de continuar ahí.

- Compromiso de Continuidad: Se refiere a la conciencia de la inversión tanto de esfuerzo, de tiempo, como de dinero de su parte hacia la organización, y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, lo cual puede asegurar su permanencia dentro de la misma así como su renuncia. Cuando el trabajador es consciente de toda esa inversión, el dejar la empresa podría significar perderlo todo; percibiendo así que tiene pocas oportunidades de conseguir un nuevo empleo. (Meyer & Allen, 1997).
- El compromiso normativo: Este componente es un reflejo del sentimiento de obligación que desarrolla el trabajador debido a los beneficios que se le brindan tanto en el ámbito económico como también en experiencias; ello genera fidelidad dado que sienten la obligación de corresponder. (Meyer & Allen, 1997)

Considerando todo lo mencionado, es preciso preguntarse ¿cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo?

Esta investigación tiene como propósito principal brindar un aporte significativo frente a la escasez de información acerca del Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en la población docente. Como se observa en nuestra sociedad, el compromiso del docente con la educación y aprendizaje de los alumnos es constantemente criticado lo que lo vuelve una problemática relevante. Se sabe que, toda persona que mantiene una óptima relación con su entorno laboral mostrará mayor seguridad y motivación en el cumplimiento de objetivos, lo cual es indicador de bienestar psicológico; es entonces importante conocer qué aspectos guardan una relación más estrecha con los distintos factores que comprende el bienestar, para de esta manera dar a conocer los puntos que se pueden trabajar como alternativas de solución en beneficio de la educación.

A nivel teórico se realizó una exhaustiva investigación acerca del concepto del Bienestar psicológico y Compromiso Organizacional, la cual nos muestra una propuesta que entrelaza ambas variables, otorgando así la posibilidad de poder plantear nuevas hipótesis en base a la población de docente y la problemática que enfrentan en nuestro país.

En el nivel práctico, nos permitirá dar alcances de solución de mejora frente a circunstancias que hoy en día viven los docentes en los centros educativos, con la finalidad de generar cambios positivos en la población aplicada.

Por último, en el nivel metodológico la investigación ayudará en la percepción que se tiene acerca de la relación de bienestar psicológico y compromiso en la organización en los docentes de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo. De tal manera que los resultados aportarán para posteriores investigaciones, según las variables estudiadas.

Respecto a la hipótesis general, se plantea que:

Existe relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

De la cual derivan las siguientes hipótesis específicas:

- H1. Existe relación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- H2. Existe relación entre la dimensión vínculos psicosociales y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- H3. Existe relación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- H4. Existe relación entre la dimensión proyectos y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Finalmente, ante dichas hipótesis se establece el objetivo general:

Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

Desprendiéndose los objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión vínculos psicosociales y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión autonomía y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- Determinar la relación entre la dimensión proyectos y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

La presente investigación está enmarcada dentro del tipo de investigación sustantiva dado que busca explicar determinados aspectos de la realidad para de esta manera ir organizando y consolidando teorías que sirvan como base para futuras investigaciones (Sánchez y Reyes, 2006).

Asimismo, se desarrolló bajo un diseño de estudio descriptivo transversal el cual, según menciona Montero y León (2007) consiste en la descripción de una población mediante la aplicación de cuestionarios en un único momento.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Bienestar Psicológico	Casullo (2002) refiere que el bienestar psicológico es la percepción que uno tiene sobre la propia vida, basándose en los logros alcanzados, lo cual a su vez incluye la sensación de satisfacción consigo mismo, con sus actos y con lo obtenido a lo largo del tiempo.	El Bienestar psicológico se define por los puntajes y categorías obtenidas, tras la aplicación de la escala de Bienestar Psicológico para Adultos (Casullo, 2002).	<p>Aceptación/control de situaciones: Hace referencia a la aceptación y confianza en sí mismo, lo cual beneficia a la persona en cuanto a la expresión de necesidades e intereses, creando así un contexto favorable controlado por la misma. (Casullo, 2002)</p> <p>Ítems: 2, 11, 13.</p> <p>Vínculos psicosociales: Se refiere a las personas que tienen capacidad para mantener buenas relaciones sociales, son estables, poseen la disposición de amar, existe confianza, afecto para con sus semejantes, además de empatía. (Casullo, 2002)</p> <p>Ítems: 5, 7, 8.</p>	Intervalo, puesto que tal como mencionan Bologna, Morales, Gonzáles y Faas (2010), en esta escala de medición las categorías están igualmente distanciadas.

Proyectos: Significa tener en claro nuestros objetivos y metas de vida, implica también visualizar nuestra proyección a futuro, agregando significado y valor a nuestra vida.
(Casullo,2002)

Ítems: 1, 3, 6, 10.

Autonomía: Es la capacidad de la toma de decisiones de forma asertiva y llegar a tener un juicio propio.
(Casullo,2002)

Ítems: 4, 9, 12.

Compromiso Organizacional	“Es un estado psicológico que define la relación entre una persona y una organización, teniendo como resultados en decidir si continuar en la organización o dejarla” (Meyer y Allen, 1991, p.112).	Respecto a esta variable, su definición se asume según las puntuaciones resultantes de cada dimensión del Cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993).	<p>Componente Afectivo: Identificación con la organización. Involucramiento con la organización. Con los Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6 (Meyer y Allen, 1993).</p> <p>Componente de Continuidad: Percepción que tiene cada trabajador de alternativas que brinda la entidad. Consciencia de la inversión que realiza tanto de tiempo, esfuerzo y dinero. Con los Ítems: 7, 8, 9, 10, 11, 12 (Meyer y Allen, 1993).</p> <p>Componente Normativo: Sentimiento de obligación según los beneficios que se le brindan, lo cual genera lealtad. Con los Ítems: 13, 14, 15, 16, 17, 18 (Meyer y Allen, 1993).</p>	Intervalo, ello debido a que como menciona Bologna, Morales, Gonzáles y Faas (2010), además de designar categorías y mantener un orden, existe una distancia entre cada una, establecida con la misma medida.
----------------------------------	---	---	--	---

2.3. Población y muestra

Población

La población estudiada estuvo conformada por 250 docentes de sexo femenino y masculino, con edades que oscilan entre 26 y 58 años, pertenecientes a 8 instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo como son: la I.E. “Antonio Torres Araujo”, I.E. “Nuevo Perú”, I.E. “República de Argentina”, I.E. “Ricardo Palma”, I. E. “República de Panamá”, I.E. “Modelo”, I.E. “Gran Unidad Escolar”, Politécnico “Marcial Acharán”

Muestra

La muestra estuvo constituida por 250 docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Trujillo, la cual constituye la totalidad de la población a investigar siendo, tal como lo define Ramírez (1997), de tipo censal.

Criterios de Selección:

Criterios de inclusión:

- Docentes que se encuentren dentro del rango de edad de 25 a 58 años.
- Docentes que cumplan con el régimen laboral de nombrados.
- Docentes que laboren bajo la condición de tiempo completo en la institución.
- Docentes que accedan a participar de la investigación.
- Docentes de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

- Docentes ausentes en el momento de aplicación de las encuestas.

- Docentes que no hayan marcado todos los ítems de los cuestionarios o lo hayan hecho de forma inadecuada.
- Docentes que no deseen participar de la investigación.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Según menciona González (2007), la evaluación psicométrica es un proceso evaluativo importante en cuanto a recolección de datos se refiere, la cual mediante test pretende alcanzar una mayor información a fin de obtener una investigación más enriquecedora.

Instrumento N° 1: Bienestar Psicológico

El cuestionario de bienestar psicológico (BIEPS-A), fue construido por Casullo (2002) basándose en la teoría de la satisfacción elaborada por Ryff y Keyes, y cuyo objetivo es medir el nivel del Bienestar Psicológico en adultos.

La prueba está compuesta por 13 ítems, los que a su vez están divididos en 4 dimensiones que son: control/ aceptación, vínculos psicosociales, proyectos y autonomía.

Por otro lado, la aplicación de esta escala se puede realizar de forma individual o colectiva, pudiendo ser utilizada en sujetos partir de los 18 años, con un tiempo límite de aplicación de 15 minutos.

Validez

Domínguez (2014), en su adaptación realizó un análisis factorial confirmatorio del test utilizando indicadores de ajuste absoluto tales como χ^2 que con un índice de 169.19 nos postula que los errores del modelo son nulos, índice de bondad de ajuste (GFI) de .89, índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI) de .84, índice de aproximación de la raíz de cuadrados medios del error (RMSEA) de ,03, índice de la raíz del cuadrado medio del residuo (RMR)

de .09 e, índice de ajuste comparativo (CFI) de .96 mediante el cual los valores son aceptados por encima de .80; de esta manera es que el autor encontrando un ajuste aceptable al modelo de los 4 factores propuestos anteriormente por Casullo (2002), concluye que los factores se encuentran configurados de acuerdo a la versión original de la escala. Respecto a la consistencia interna, se encontró una correlación ítem – test que oscila entre .664 y .894, lo cual según menciona Hogan (2004) es indicador de homogeneidad. Asimismo, el alfa de Cronbach para la escala total fue de .966; respecto al factor Aceptación /control el índice es de .884; de .836 para el factor Autonomía; de .871 para el factor Vínculos; y finalmente, de .908 para el factor Proyectos.

Confiabilidad

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, Domínguez (2014) concluye que el coeficiente de consistencia interna tanto de la escala completa como de las dimensiones es elevado; ello considerando que para Campo & Oviedo (2008) el indicador adecuado de confiabilidad es aquel que se encuentra entre .80 y .90, postura reforzada por los intervalos para cada coeficiente de consistencia interna.

Instrumento N° 2: Compromiso Organizacional

El cuestionario de compromiso organizacional, cuyo versión originaria en inglés es Organizational Commitment Questionnaire, fue construido por Meyer y Allen, (1991) procedente de Estados Unidos, y basada en el modelo de tres componentes. Esta prueba tiene como objetivo medir el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en su organización. Está compuesta por un total de 18 reactivos, los que a su vez se encuentran organizados en 3 dimensiones o componentes, como son el componente afectivo, de continuidad y normativo, cada uno compuesto por 6 ítems (1,2,6,7,8,9,10,11,12,14,16,17 y 18), asimismo cabe mencionar que esta escala incluye 4 ítems inversos o negativos (3,4,5 y 13), dato importante a la hora de calificarla. En cuanto a la aplicación, ésta puede darse a sea de forma individual como también colectiva, a partir de los 18 años, con un tiempo límite de aplicación de 15 minutos.

Respecto a la calificación, esta se realiza haciendo uso de una hoja de Excel en la cual se colocan las puntuaciones para la obtención del puntaje global. Las respuestas deben obedecer a una escala tipo Likert, que establece valores del 1 al 7, donde el 7 significa completamente de acuerdo, 6 de acuerdo, 5 levemente de acuerdo, el 4 indica ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3 representa levemente de acuerdo, el 2 en desacuerdo y 1 completamente en desacuerdo. Asimismo, cabe mencionar que en cuanto a los ítems negativos estos deben ser invertidos.

Validez

Meyer, Allen & Smith (1993) validaron el cuestionario mediante el análisis factorial confirmatorio, obteniendo en los ítems de los tres factores de la prueba de compromiso organizacional en 18 ítems, presentaron cargas factoriales entre los valores del factor Afectivo .410 a .749, el factor de Continuidad oscila entre .459 a .700 y por último en el factor Normativo de .580 a .735, lo que significa que tiene una estimación de $p < .05$.

Por su lado, Figueroa (2016) realizó la validación del cuestionario en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad, encontrando un índice de .297 a .849 en el factor Afectivo; de .219 a .727 respecto al componente de continuidad y también del componente normativo.

Confiabilidad

Los autores del Cuestionario de Compromiso, Meyer & Allen (1997) validaron la confiabilidad de la prueba mediante el índice de Alpha de Cronbach, hallando un coeficiente de .79, además de encontrar la consistencia del factor Afectivo el cual es de .85, del factor de Continuidad de .83 y el factor Normativo de .77, lo que indica que estos valores son significativos con el ($p > .05$).

Asimismo, Figueroa (2016) en su investigación de tipo psicométrica en la cual trabajó con el cuestionario de Meyer y Allen, teniendo como población a los trabajadores públicos del departamento de La Libertad, obtuvo por Alfa de Cronbach una confiabilidad de .806 del instrumento a nivel general y para las dimensiones obtuvo un índice de .748 en el componente afectivo, de .746 respecto al compromiso de continuidad y, por último de .704 en cuanto al compromiso normativo.

2.5. Procedimiento

Según los lineamientos previamente establecidos por la Universidad César Vallejo de Trujillo, el proceso de aplicación de encuestas estuvo antecedida por las coordinaciones con las autoridades de las instituciones educativas seleccionadas, a fin de obtener la autorización que permitiría el ingreso a dichos establecimientos; ello se gestionó mediante la presentación de un oficio.

2.6. Método de análisis de datos

Respecto al análisis y procesamiento de datos, se realizó mediante los software informáticos Ms Excel y SPSS IBM v.24. En el programa Excel se procesó la sabana de datos, en la cual se realizó un filtro de los datos, para determinar aquellos que son sesgados, los cuales fueron codificados de acuerdo a la naturaliza del instrumento. Seguidamente, se procesó los datos descriptivos y de correlación en el programa estadístico SPSS IBM v.24.0.

Asimismo, la estadística descriptiva se define como el medio por el cual se analiza cada variable observable y factor latente, lo que describe los valores de los datos o puntuaciones para la presentación de la información de manera numérica (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). Se utilizó medidas de tendencia central como son la media, mediana; también medidas de dispersión como la desviación estándar para caracterizar la muestra de estudio. Para hallar si la muestra se ajusta al supuesto de normalidad, se realizó teniendo en cuenta los valores de asimetría, asumiendo que los valores que se encuentran dentro de los rangos ± 1.5 refieren una distribución normal de los datos, y si los valores se encuentran fuera de los rangos antes mencionados, se asume una distribución no normal (Pérez, Medrano y Sánchez, 2013).

Respecto a la correlación, tiene por finalidad examinar la dirección y la fuerza de la asociación entre dos variables cuantitativas. Por tanto, los datos no presentan una distribución normal en su totalidad, por lo que se utilizó el estadístico no paramétrico de Spearman. Además, la Asociación Americana de Psicología (2010) sugiere que los

elementos adicionales para presentar información, como los tamaños del efecto, los intervalos de confianza y una extensa descripción son necesarios para transmitir el significado más completo de los resultados. Por tanto, se hizo uso de los intervalos de confianza, mediante una plantilla de Excel creada por Caycho-Rodríguez (2017). Asimismo, se reportó el tamaño de efecto teniendo, el cual se define como el grado en que el fenómeno se presenta en la población (Cohen, 1988).

2.7. Aspectos éticos

En conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Código de Ética de la Investigación de la Universidad César Vallejo (Comité de Ética Central, 2017) aprobado con la resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017 UCV el 23 de mayo del 2017, se elaboró una carta de Consentimiento Informado la cual se entregó a cada docente, la misma que tuvo como fin el comunicar los aspectos relevantes acerca de la aplicación además de asegurar el anonimato según el principio de confidencialidad, salvaguardando así los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables bienestar psicológico y compromiso organizacional.

En la tabla 2, se observan los estadísticos descriptivos de la dimensiones bienestar psicológico. Las dimensiones alcanzaron los siguientes datos: aceptación/control alcanzó una media de 8,70 con una desviación estándar de 0,64; vínculos sociales M=8,39, DE=0,72; proyectos M=11,61, DE=1,36 y finalmente, la dimensión autonomía M=7,61 y DE=1,36. Por otro lado, la asimetría se encuentra, en algunas dimensiones, fuera de los rangos ± 1.5 , lo que implica una distribución muestral no normal.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico.

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	DE	Media	Asimetría
Aceptación/control	5	9	0,64	8,70	-2,41
Vínculos sociales	6	9	0,72	8,39	-1,01
Proyectos	9	12	1,36	11,61	-1,68
Autonomía	4	9	1,36	7,61	-,831

Nota. DE=desviación estándar

En la tabla 3, se observan los estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional. Los componentes alcanzaron los siguientes datos: compromiso afectivo alcanzó una media de 34,23 con una desviación estándar de 6,39; compromiso de continuidad M=24,13 y DE=6,39; la dimensión ideas de auto desprecio M=30,87 y DE=6,57. Por otro lado, la asimetría se encuentra dentro de los rangos ± 1.5 , lo cual implica una distribución muestral normal.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable compromiso organizacional.

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	DE	Media	Asimetría
Compromiso afectivo	17	42	6,39	34,23	-,748
Compromiso de continuidad	6	42	6,87	24,14	-,067
Compromiso normativo	12	42	6,57	30,87	-,312

Nota. DE=desviación estándar

3.2. Análisis de correlación entre las variables y sus dimensiones.

En la tabla 4, se aprecian las correlaciones entre la dimensión aceptación/control y las dimensiones de compromiso organizacional. Se encontró relación directa entre la dimensión aceptación/control con compromiso afectivo ($r_s=.189^{**}$).

Tabla 4

Correlación entre la dimensión aceptación/control con las dimensiones de compromiso organizacional.

	Dimensiones	r_s	IC 95%		TE
			LI	LS	
Aceptación/ control	Compromiso afectivo	,189**	,066	,468	Pequeño
	Compromiso de continuidad	,045	-,079	,287	Trivial
	Compromiso normativo	,005	-,119	,228	Trivial

Nota: r_s =Coeficiente de correlación de Spearman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior, TE: Tamaño de Efecto; (**) $p<.01$; (*) $p<.05$

En la tabla 5, se aprecian las correlaciones entre la dimensión vínculos y las dimensiones de compromiso organizacional. Se encontró relación directa entre la dimensión vínculos con compromiso afectivo ($r_s=.253^{**}$) y con compromiso normativo ($r_s=.215^{**}$).

Tabla 5

Correlación entre la dimensión vínculos con las dimensiones de compromiso organizacional.

Dimensiones		r_s	IC 95%		TE
			LI	LS	
Vínculos	Compromiso afectivo	,253**	,133	,535	Pequeño
	Compromiso de continuidad	,067	-,057	,318	Trivial
	Compromiso normativo	,215**	,093	,496	Pequeño

Nota: r_s =Coeficiente de correlación de Spearman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior, TE: Tamaño de Efecto; (**) $p<.01$; (*) $p<.05$

En la tabla 6, se aprecian las correlaciones entre la dimensión proyectos y las dimensiones de compromiso organizacional. Se encontró relación directa entre la dimensión proyectos con compromiso afectivo ($r_s=.277^{**}$), con compromiso de continuidad ($r_s=.178^{**}$) y con compromiso normativo ($r_s=.153^*$).

Tabla 6

Correlación entre la dimensión proyectos con las dimensiones de compromiso organizacional.

Dimensiones		r_s	IC 95%		TE
			LI	LS	
Proyectos	Compromiso afectivo	,277**	,158	,558	Pequeño
	Compromiso de continuidad	,178**	,055	,456	Pequeño
	Compromiso normativo	,153*	,029	,427	Pequeño

Nota: r_s =Coeficiente de correlación de Spearman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior, TE: Tamaño de Efecto; (**) $p<.01$; (*) $p<.05$

En la tabla 7, se aprecian las correlaciones entre la dimensión autonomía y las dimensiones de compromiso organizacional. Se encontró relación directa entre la dimensión autonomía con compromiso afectivo ($r_s=.208^{**}$).

Tabla 7

Correlación entre la dimensión autonomía con las dimensiones de compromiso organizacional.

Dimensiones		r_s	IC 95%		TE
			LI	LS	
Autonomía	Compromiso afectivo	,208**	,086	,489	Pequeño
	Compromiso de continuidad	,024	-,100	,257	Trivial
	Compromiso normativo	,067	-,057	,318	Trivial

Nota: r_s =Coeficiente de correlación de Spearman; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior, TE: Tamaño de Efecto; (**) $p<.01$; (*) $p<.05$

IV. DISCUSIÓN

La investigación realizada estuvo enfocada en determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en 250 docentes, siendo aplicada en instituciones educativas de la ciudad de Trujillo. Teniendo en cuenta las bases teóricas que resaltan la importancia del bienestar psicológico como el estado de estabilidad integral de la persona, además del compromiso organizacional referido a la relación entre la persona y su ambiente de trabajo, es que se procede con la discusión de resultados a fin de corroborar el vínculo entre ambas variables mediante el análisis de los datos estadísticos.

Según los resultados obtenidos en el análisis descriptivo previo, se encontró que la mayoría de docentes de instituciones educativas de Trujillo muestran un bienestar psicológico alto, es decir que tienen una óptima percepción sobre los logros alcanzados, sobre lo que hacen y pueden llegar a hacer (Casullo, 2002); así también, respecto al compromiso organizacional se encontró que la población muestra un nivel regular por lo que se puede inferir que hasta el momento han logrado establecer una relación adecuada con la institución en la que laboran, pudiendo corresponder a las demandas de ésta tanto por necesidad como por deseo. Ello contrarresta lo expuesto por Choque et al. (2015), quien menciona que cada vez se evidencia más el desinterés por parte del profesorado con su labor. Sin embargo, las estadísticas de MINEDU (2017) indican que en los últimos años se observa una mejora en la calidad educativa brindada por nuestros docentes, lo cual es indicio de que realmente puede existir un nivel, si no alto, regular de compromiso tal como lo muestran las estadísticas descriptivas de la presente investigación.

Por otro lado, respecto a las pruebas aplicadas se halló una distribución no normal en cuanto a la variable bienestar psicológico, lo que es indicador de dispersión debido a que exceden el rango ± 1.5 (Pérez & Medrano, 2010), pudiendo deberse al tamaño pequeño de la muestra; esto determinó el empleo de la prueba no paramétrica Rho de Spearman como estadístico de correlación; con la que finalmente se demostró que existe

relación significativa y directa entre ambas variables, cumpliendo así el objetivo general planteado.

Sobre las dimensiones, en el resultado de correlación de la dimensión aceptación/control de situaciones y compromiso organizacional, se concuerda con Pérez (2017) quien encontró una alta significancia con el componente afectivo de la segunda variable; se obtuvo un índice .189, cumpliendo así con el primer objetivo específico. La correlación que se obtuvo es de naturaleza directa, es decir, cuanto mayor sea la aceptación que tenga el docente de sí mismo y óptimo sea su desenvolvimiento según sus necesidades e intereses, mayor será el compromiso que demuestre en su ambiente laboral. Estos resultados permiten explicar que los docentes evidencian un apego afectivo con su lugar de trabajo siempre que éste contribuya a su valía y le permita actuar en favor de la organización; tal como lo menciona Meyer y Allen (1997), todo trabajador refleja un mayor compromiso cuando se siente apreciado, lo cual repercute en su desempeño constante dado que se irá forjando la adecuación e identificación con su empresa, haciendo de ellos personas llenas de dinamismo y entusiasmo en su labor, afrontando dificultades sin mayores problemas, todo ello por la satisfacción que le genera. (Mañas et al., 2007)

Asimismo, considerando el segundo objetivo específico de determinar la relación entre la dimensión vínculos psicosociales y compromiso organizacional, se encontró correlación de .253 con el componente afectivo y de .215 con el componente normativo, ambos resultados reflejan una alta significancia. Es decir, el docente logra identificarse y mantener una participación activa en la organización al permitírsele establecer y fortalecer vínculos basados en la calidez, empatía y reciprocidad afectiva con los demás (Meyer & Allen, 1991). De los resultados se infiere entonces que mientras las relaciones entre los trabajadores sean mejores, mejor será también el compromiso que éstos demuestren; puesto que trabajarán en un ambiente libre de riesgos psicosociales que permitirá el fortalecer el apego además del sentimiento de obligación. Tal como manifiesta Aragón y Bazán (2017), es el bienestar producto de una óptima calidad de

vida laboral lo que produce que un trabajador, sea docente u operario de alguna empresa, sienta el deseo de retribuir mediante su trabajo a la organización.

En lo que respecta al tercer objetivo que implica el determinar la relación entre la dimensión de autonomía y el compromiso organizacional, se coincide con lo expuesto por Vásquez y Agudelo (2017) quien habla de una relación significativa y directa entre ambas variables; con un índice de .208 se corrobora lo expuesto por dicho autor, entendiendo así que la autonomía, confianza, además de la responsabilidad con la que los docentes se desenvuelven, guarda íntima relación con el estado psicológico manifestada en el sentido de pertenencia y participación de los mismos dentro de la organización (Meyer y Allen, 1991). Los resultados muestran un alto nivel de autonomía y habilidad para interactuar en el ambiente laboral, pudiendo tomar decisiones que le brindan confianza, así como para establecer adecuadas relaciones con los demás, lo cual genera de cierta forma la compenetración con dicho centro.

Finalmente, se evidencia una mayor correlación entre la dimensión de bienestar psicológico de proyectos y el compromiso organizacional, puesto que se obtuvieron los índices más significativos que incluyen a su vez las tres dimensiones de la segunda variable, corroborando así el cuarto objetivo específico. Es decir, con un índice de .277 entre la dimensión mencionada y el componente afectivo del compromiso organizacional, se demuestra que los docentes cuyas necesidades y expectativas son satisfechas dentro del ambiente de trabajo logran desarrollar un vínculo emocional (Meyer, Allen y Smith, 1993), el cual está fuertemente ligado a su bienestar dándole sentido a su vida (Casullo, 2002). Asimismo, el índice .178 encontrado entre esta dimensión y el componente de continuidad expresa de forma cuantitativa la relación que los docentes otorgan según la inversión de esfuerzo, tiempo e incluso dinero que brindan a la institución, el cual forma parte de las metas planteadas a lo largo de su vida. Asimismo, se encontró una vinculación significativa con el compromiso normativo, con un índice de .153 que muestra que el sentido de pertenencia y fidelidad que experimente el docente traerá en cierta medida seguridad respecto a la planeación y proyección trazada por éste.

V. CONCLUSIONES

- El análisis de resultados lleva a concluir que existe relación directa y significativa entre las dimensiones de bienestar psicológico y compromiso organizacional; es decir, a mayor bienestar en los docentes, mayor será el grado de compromiso que tengan con la institución en la que laboran.
- En cuanto a las dimensiones, se observa que existe mayor relación entre la dimensión aceptación/control de situaciones y el componente afectivo del compromiso organizacional ($r_s=,189$) en los docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- Se encontró que la dimensión vínculos psicosociales tiene una relación altamente significativa respecto al compromiso afectivo ($r_s=,253$) y compromiso normativo ($r_s=,215$) de los docentes.
- Asimismo, los resultados determinaron correlación entre la dimensión proyectos y el componente afectivo, de continuidad y, normativo del compromiso organizacional de la población estudiada, con índices $r_s=,277$, $r_s=,178$ y $r_s=,153$ respectivamente.
- Por último, se concluyó que existe relación entre la dimensión autonomía con el compromiso afectivo, con un índice $r_s=,208$.

VI. RECOMENDACIONES

- Metodológicamente, sería beneficioso para futuras investigaciones el incremento del tamaño de la muestra para de esta manera poder reducir el margen de error y tener resultados más confiables.
- Considerar un cambio en el lugar de evaluación, teniendo en cuenta aquellas zonas en las que la educación se ve más afectada por un bajo nivel académico y compromiso del profesorado.
- Realizar otro tipo de investigación, como por ejemplo de explicación múltiple para así poder hablar qué otras variables influyen.

REFERENCIAS

- Aragón, N. y Bazán, E. (2017). *“Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores dela constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017”*. (Licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Asociación Americana de Psicología (2010). *Manual de Publicaciones de la Asociación Americana de Psicología*. (6.a ed.). Washington, DC: Autor.
- Bologna, E., Morales, M., González, M. y Faas, A. (2010). *Estadística en Psicología*. Argentina.
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). *Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna*. Revista de Salud Pública, 10(5), 831-839.
- Castro, A. (2009). *“El bienestar psicológico; cuatro décadas de progreso”*. Buenos Aires, Argentina. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 66(23,3).
- Casullo, M y Castro, A. (2000). *“Evaluación del Bienestar Psicológico. Revista de Psicología”*. XVIII, 2(1), 37 -68.
- Casullo, M. (2002). *“Evaluación de bienestar psicológico en Iberoamérica”*. Bs. As: Ed. Paidós.
- Caycho-Rodríguez, T. (2017). Tamaño del efecto e intervalos de confianza para correlaciones: aportes a Montes Hidalgo y Tomás-Sábado. *Revista de Enfermería Clínica*, 27(5), 331-332.

- Chiavenato, I. (2004). *“Comportamiento Organizacional”*. México DF: Thomson
- Choque, R., Salazar, V., Quispe, V. y Contreras, H. (2015). *“Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021”*. En: Evidencia para políticas públicas en educación superior; Vol. 1. Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Ministerio de Educación.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2.a ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Comité de Ética Central. (2017). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.
- Domínguez, S. (2014). *“Análisis Psicométrico de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos en Estudiantes Universitarios de Lima: Un enfoque de ecuaciones estructurales”*. Psychologia: avances de la disciplina, 8(1), 23-31.
- Escobedo, F. (2017). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad provincial - la libertad* (licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ferrel F., Thomas J, Solano A, Redondo E y Ferrel L. (2014). *Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta*. Cultura, Educación y Sociedad 5(2), 61-76.

- Figueroa, C. (2016). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* (Tesis Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- García-Viniegras, V y González, I. (2000). El bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 16(6), 586-592.
- Gestión. (2015). “El 87% de empresas considera que falta de compromiso laboral es su principal problema”. Recuperado de: https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592?fbclid=IwAR14NfAPtFUOnRl1Eu1S6n4H26LoEkCKY_dQ2w33c_HAk_mqMRA9sUO4Pn4I
- González, F. (2007). “*Instrumentos de Evaluación Psicológica*”. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). “*Metodología de la Investigación*”. 6° edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hogan, T. (2004). “*Pruebas psicológicas. Una introducción práctica*”. México D.F.: Manual Moderno.
- Huarca, P., y Ruiz, K. (2016). “*Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero en Arequipa*” (licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín.

- Leal, F., Dávila, J. y Valdivia, Y. (2014). “*Bienestar psicológico y prácticas docentes con Efectos motivacionales orientadas al aprendizaje*”. Universitas Psychologica, 13(3). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/647/64733438019.pdf>
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló, E. (2007). “*La Satisfacción y el Bienestar Psicológico como antecedentes del compromiso organizacional*”. Psicothema, 19(3), 395-396.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.
- Ministerio de Educación. (2017). “*El Perú en PISA 2015. Informe nacional de resultados*”. Lima: Unidad de Medición de la Calidad Educativa.
- Montero, I. y León, O. (2007). “*A guide for naming research studies in Psychology*”. Madrid, España. International Journal of Clinical and Health Psychology.

- Mori, P. (2017). *Compromiso organizacional y satisfaccion laboral en el servicio de acompañamiento a familias en el programa cuna más – amazonas 2015* (Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, E., y Medrano, L. (2010). “*Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas*”. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.
- Pérez, E., Medrano, L., y Sánchez, J. (2013). “*El path analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación*”. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Pérez, D. (2017). “*Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017*” (licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Ramírez, T. (1997). “*Cómo hacer un proyecto de investigación*”. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ryff, C. (1989). “*Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being*”. New York: *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). “*The structure of psychological well-being revisited*”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.

Ruiz de Alba, J. (2013). *“El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno”*. Revista de Estudios Empresariales, Segunda época, 1(1), 67-86.

Sánchez, H y Reyes, C. (2006). *“Metodología y Diseños en la Investigación Científica”*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Vásquez, D., & Agudelo, C. (2017). El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de un Institución de Educación Superior. (Tesis maestría), Universidad de Antioquía, Medellín - Colombia.

ANEXOS

ESCALA BIEPS-A (Adultos)

Sexo: _____

Edad: _____

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: –ESTOY DE ACUERDO– NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO – ESTOY EN DESACUERDO– No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios.

N	ENUNCIADO	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: Sexo: M _ F _ Tiempo que labora: Fecha: / /

Instrucciones: A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la institución para la que trabajan. Por favor indique el grado de Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera profesional en esta institución.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta institución fueran los míos							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución.							

4. No me siento emocionalmente ligado a la institución.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta institución.							
6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta institución.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta institución, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.							
16. La institución donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta institución.							

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DOCENTE

Fecha: 20 / 05 / 19

La presente investigación está conducida por Grecia Fiorella Franco Natividad, alumna del XI ciclo de la carrera profesional de psicología, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo. El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre el Bienestar Psicológico y el Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas de Trujillo.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja sólo será utilizada para el propósito de la investigación. Asimismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.


De antemano, se agradece su participación.


Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Grecia Fiorella Franco Natividad. He sido informado(a) sobre el objetivo el cual busca determinar la relación que existe entre el Bienestar Psicológico y el Compromiso Organizacional en docentes de instituciones educativas de Trujillo.

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios que suman un total de 31 ítems, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial, ya que los resultados se usarán para fines del estudio y sin ningún otro propósito. Finalmente, he sido informado que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento durante mi participación.

DOCENTE
DNI:


Karla Guillermo Reyes
40867812


GRECIA FIORELLA FRANCO NATIVIDAD
DNI: 75261227

